

LE CSE, UNE MISE EN PLACE ET DES MOYENS D'ACTION A NÉGOCIER.

Le processus de fusion des instances de représentation du personnel a débuté en 2013 avec la Loi de sécurisation à l'emploi, s'est poursuivi en 2015 avec la loi REBSAMEN, en 2016 avec la Loi El KHOMRI et la Loi MACRON et enfin fin 2017, début 2018 par la publication des ordonnances, leurs décrets d'application et de la loi d'adoption à venir.

Le constat d'une diminution des moyens :

Les modes de mise en place et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel n'ont jamais connu un tel bouleversement.

Aussi les élus doivent faire face à de nouveaux défis.

On constate en premier lieu que la fusion des institutions représentatives du personnel a pour conséquence directe une baisse des moyens de fonctionnement (nombre d'élus, ordre de délégation, suppléants qui ne pourront plus siéger).

De surcroît, les élus moins nombreux ayant moins d'heures de délégation devront supporter une concentration plus importante de leur fonction et donc une charge de travail plus importante.

La nouvelle institution qui fusionne les anciennes, c'est-à-dire le Conseil Social et Economique devra même supporter des dépenses nouvelles comme par exemple les charges d'expertises à hauteur de 20% des coûts.

Ceci sans pour autant bénéficier d'une augmentation significative de ses dotations qui passent de 0.2% de la masse salariale à 0.22 % mais uniquement dans les entreprises de plus de 2000 salariés !

La disparition du CHSCT est des plus préoccupante s'agissant des enjeux toujours plus présents et complexes d'hygiène, sécurité, conditions de travail à l'heure où les risques psycho-sociaux sont en train d'exploser.

La disparition des DP est tout aussi inquiétante, les salariés perdant là un interlocuteur de proximité en première ligne avec les réalités quotidiennes .

L'accord devient la norme :

L'esprit des Ordonnances est de favoriser à tout prix, y compris sans interlocuteur syndical, l'accord d'entreprise.

C'est ainsi que la norme juridique du droit du travail est, depuis la réforme, articulée autour de 3 blocs :

- Les dispositions d'ordre public c'est à dire une sorte de minimum légal obligatoire.
- Le bloc de l'accord majoritaire qui devra fixer des règles à respecter dans son domaine d'application tout en étant au moins aussi favorable que les dispositions d'ordre public.
- Les dispositions supplétives qui devront s'appliquer en l'absence d'accord.

A l'intérieur du bloc de l'accord majoritaire (50% ou 30%+ référendum), 13 matières réservées à l'accord de branche, ne peuvent être pas plus défavorables dans les accords d'entreprises.

Pour mémoire, il s'agit des salaires minima hiérarchiques ; des classifications ; La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ; Les garanties collectives complémentaires; Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire; Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ; L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai; Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est possible en dehors des conditions de l'article L. 1224-1; Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire ; la rémunération minimale du salarié porté.

Quatre autres thèmes peuvent éventuellement être fixés par la branche sans pouvoir être plus défavorables dans l'entreprise : la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels; l'insertion professionnelle des personnes

handicapées; l'effectif pour désigner les délégués syndicaux; primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour toutes les autres matières, l'accord d'entreprise prévaut sur les clauses de la convention de la branche ayant le même objet,

Aussi, désormais et de plus en plus, c'est la négociation qui va créer la Loi de l'Entreprise.

Il est donc indispensable de maîtriser l'art et les outils de la négociation.

Celle-ci va débiter avec la mise en place du CSE.

La nécessaire négociation portant sur la mise en place et le fonctionnement du CSE :

Le CSE devrait être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019.

Cela étant, lorsque les mandats des IRP prennent fin entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018, la mise en place doit être immédiate.

Ceci, sauf si l'employeur procède à une prorogation mais également une réduction au plus d'un an.

Il procédera alors soit par décision unilatérale après consultation de l'institution représentative du personnel concernée, soit par accord collectif.

Il en est de même lorsque les mandats des différentes IRP arrivent à échéance à des dates différentes.

Ainsi, on note que la date de mise en place du CSE peut tout à fait être l'objet de la première négociation à engager.

Toutefois, cette date de mise en place n'est pas la seule matière dans laquelle un accord collectif peut être élaboré pour régir à la future mise en place du CSE

Il y aura aussi lieu de négocier :

- le nombre et le périmètre des établissements distincts (un établissement par CSE), l'intérêt étant de les multiplier le plus possible.

- La mise en place éventuelle de représentants de proximité (leur nombre, leurs attributions, les modalités de désignation, les heures de délégation) l'intérêt étant ici de leur transférer les compétences des anciens DP ou de l'ancien CHSCT .

- Dans les entreprises des établissements de plus de 300 salariés , il devra être mis en place obligatoirement une commission SSCT dont l'accord collectif aura à fixer les modalités et les moyens de fonctionnement.

La négociation du PAP :

En parallèle, il doit être négocié le protocole pré-électoral qui doit aussi définir la question des moyens du CSE.

Cet accord devra être signé par la majorité des syndicats qui ont participé à sa négociation et dont celles qui auront recueilli la majorité des votes exprimés lors des dernières élections.

La négociation du protocole d'accord pré – électoral est fondamental dans la mesure ou l'article 2314-7 du code du travail prévoit qu'il peut augmenter le nombre de siège du CSE mais aussi le volume des heures individuelles de délégation fixée par le décret du 29 décembre 2017.

A notre sens, rien n'interdit de prévoir que les suppléant puisse siéger contrairement à ce que prévoit la loi.

Comme par le passé les heures de délégations pour cause de circonstances exceptionnelles permettent de dépasser le contingent alloué.

Toutefois, la charge de la preuve de la bonne utilisation de ces heures pèse sur le salarié.

Ainsi, il est sans doute souhaitable de définir dans le PAP, un certain nombre d'hypothèses qui seront alors automatiquement reconnues comme des circonstances exceptionnelles (incendies, intempéries, sinistres divers, restructuration, procédures collectives, etc.).

Ceci sans oublier de mentionner l'adverbe « notamment » permettant de ne pas « fermer » la liste.

Le protocole pré-électoral peut également statuer sur la proportion d'hommes et de femmes qui compose chaque collège.

Il pouvait jusqu'à aujourd'hui fixer le nombre de mandat qui se succède au-delà de la limitation légale à 3 mais le Sénat s'y oppose.

Le PAP peut aussi fixer la répartition du personnel et celle des sièges dans les collèges électoraux.

Enfin, il est important de définir si le vote se fera sous enveloppe ou par vote électronique car sinon l'employeur le fixera unilatéralement.

La négociation du fonctionnement du CSE :

Il est indispensable que soient négociées les modalités de fonctionnement du CSE puisque la Loi permet explicitement de négocier 8 sujets particulièrement importants :

-Le premier sujet concerne les consultations récurrentes du CE (orientation stratégique de l'Entreprise, situation économique et financière de l'Entreprise, politique sociale de l'emploi des conditions de travail).

Aussi, il sera primordial de négocier le nombre de réunion annuelle du CSE (6 minimum selon la Loi) mais aussi la périodicité des consultations (3 minimum selon la Loi).

Il y aura lieu aussi de définir les niveaux de ces consultations (articulation entre le comité d'Etablissement et le Comité Central de l'Entreprise).

Les délais de rendu d'un avis et la possibilité d'émettre un avis unique sont aussi à établir.

-S'agissant du recours aux expertises, il est prévu que l'entreprise puisse déterminer le nombre de celle-ci dans le cadre de ses consultations récurrentes.

-S'agissant de la BDES, il est prévu qu'un accord peut déterminer les informations nécessaires aux négociation obligatoires .

La négociation doit aussi porter sur le fonctionnement de la BDES et notamment ses conditions d' utilisations.

-Concernant les informations et consultations ponctuelles (organisation, gestion et marche générale de l'Entreprise mais aussi restructuration et compression d'effectif, licenciement pour motif économique , procédure collective devant le Tribunal de Commerce, contrôle de l'activité des salariés OPA).

L'accord collectif permettra de négocier le contenu et les modalités des consultations et informations ponctuelles mais aussi le délai rendu des avis.

-Ensuite un accord collectif pourrait également porter sur la création de commission supplémentaire du CSE en regard de ce que prévoit le minimum fixé par la Loi.

Dans les Entreprises de moins de 1000 salariés, la commission économique et dans les Entreprises de moins de 300 salariés la commission d'information et la commission d'information d'aide aux logements mais aussi la commission d'égalité professionnelle.

-Enfin l'accord d'Entreprise peut intervenir en matière d'activité sociale et culturelle en prévoyant une contribution supérieure à ce que prévoit la Loi.

-On ajoutera que le budget de fonctionnement du CSE peut faire également l'objet d'accord qui permettrait d'augmenter la contribution au delà de ce que prévoit la Loi.

-De la même manière, il possible de prévoir que les frais d'expertise soient pris en charge par l'employeur en totalité au lieu des 80% prévu par la Loi ou même que les frais de justice (honoraires d'avocat pour le conseil ou le contentieux) soient mis à la charge de l'employeur.

En conclusion, il faut impérativement « s'emparer » de tous ces sujets de négociation pour palier à la baisse de moyens de fonctionnement des IRP.

C'est à ce prix que les élus conserveront voir améliorerons leur efficacité.